

погіршення соціально-психологічного клімату є результатом спроб уникнення вирішення суперечностей, що в підсумку може призвести до зниження продуктивності праці та цінних кадрових втрат [2, с. 161].

Передусім потрібно розуміти, що суперечки, які в майбутньому можуть переходити до повноцінних конфліктів, не зароджуються «з повітря». Кожна конфліктна ситуація зароджується з певної причини, події, яка, можливо, образила гідність певної особистості. Причиною виникнення сутички може бути будь-що: недостатнє спілкування; образлива поведінка когось із суб'єктів конфлікту, неповага до співрозмовника; протилежність думок, поглядів, цілей; неоднорідність колективу, що може відрізнятись за статтю, віком, рівнем культури чи освіти.

Для ефективного управління конфліктами керівник повинен докладати багато зусиль. Його основною метою має бути запобігання конфліктів у колективі і адекватне конструктивне вирішення вже існуючих. Для досягнення результату керівництво повинно:

- прогнозувати виникнення конфліктних ситуацій;
- слідкувати за соціально-психологічним кліматом у колективі і покращувати його;
- у разі виявлення конфліктної ситуації – миттєве вирішення чинників її виникнення і досягнення компромісу між суб'єктами конфлікту;
- правильно підбирати шляхи вирішення конфлікту відповідно до його виду;
- проводити певні тренінги з покращенням рівня інформованості співробітників про вирішення конфліктних ситуацій;
- проведення цікавих заходів в неформальній обстановці.

Проведення тренінгів з найкращими спеціалістами у відповідній сфері – дієвий метод, який допоможе проінформувати і навчити працівників вирішувати конфліктні ситуації та досягати компромісу, що є дуже корисною навичкою як і для спілкування з людьми в соціумі, так і для роботи у колективі.

Ще одним дієвим методом, який допоможе вдосконалити процес управління конфліктами – є проведення заходів, наприклад, раз на тиждень, на яких будуть збиратися працівники і керівництво в неформальній обстановці, де можна буде поспілкуватися, обговорити проблеми, які заважають, повеселитися. Це допоможе об'єднати і згуртувати колектив, що достатньо зменшує ризики у подальшому виникнення конфліктних ситуацій.

Не потрібно забувати і про використання методів оцінки працівників, які можна розглянути через закордонний досвід, наприклад. Вони допоможуть визначити можливу поведінку під час конфліктної ситуації кожного співробітника, а також оцінку соціально-психологічного клімату і рівня згуртованості між працівниками.

#### Список використаних джерел:

1. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. Кам'янець-Подільський, 2006. 276 с.
2. Особливості мотивації в процесі командної роботи персоналу організації. URL: [http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy\\_forum/article/view/264/254](http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/264/254)

---

**Швець В. О.**, здобувач вищої освіти гр. ПУА-191  
Науковий керівник – **Косач І. А.**, д.е.н., професор  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*

## ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ПОЛІТИКО-СОЦІАЛЬНЕ ПОНЯТТЯ

Інноваційний менеджмент являє собою самостійну галузь управлінської науки та професійної діяльності, яка спрямована на формування й забезпечення умов інноваційного розвитку будь-якої організації.

Інноваційний менеджмент є самостійною галуззю економіки, яка спрямована на формування та забезпечення досягнення будь-якої організаційної структури інноваційних цілей за рахунок раціонального використання матеріалів, праці і фінансових ресурсів.

Об'єктом управління в інноваційному менеджменті виступають інновації, інноваційний процес та економічні відносини між учасниками в інноваційному середовищі.

Зміст поняття інноваційного менеджменту П. Н. Завлін розглядає у трьох аспектах, а саме: як науку та мистецтво управління інноваціями, як вид діяльності і як суб'єкт управління. Інноваційний менеджмент як апарат управління інноваціями передбачає створення певної ієрархічної організаційної структури, кожен з елементів якої наділений певними повноваженнями та несе відповідальність за їх реалізацію [1].

Основними функціями інноваційного менеджменту є: аналіз; прогнозування; планування (стратегічне, поточне та оперативне); організація; мотивація; облік; контроль; координація; регулювання; керівництво [2].

Метою інноваційної діяльності є визначення провідних напрямів виробничої та науково-технічної діяльності підприємства у таких сферах як: розробка, впровадження, модернізація та вдосконалення продукції, викорінення застарілих методів управління та вчасна їх заміна. Оскільки інновації – це те, що з'являється зараз і треба вміти вчасно реагувати на зміни та вибудовувати стратегію розвитку окремої організації в залежності від змін навколишнього середовища. Основний момент стосується вмінь щодо перетворення ідеї в реальну інновацію, яка послужить поштовхом до виходу організації на новий рівень та перевершить конкурентів [3].

Інноваційний менеджмент та соціально-політичне життя є доволі взаємопов'язаними поняттями. Під впливом інноваційних процесів змінюється і структура економіки, адже інновації виступають безпосередньою причиною виникнення одних виробництв і галузей, поступового відмирання і зникнення інших. Держава, є тим самим регулятором інноваційних процесів, бо ж вони мають значний вплив на соціальне життя населення. Інновації несуть за собою зміни, а люди не завжди сприймають їх позитивно, тож задачею держави є саме створення таких умов, щоб було зручно для кожного. Інноваційна діяльність напряду впливає на всі сторони суспільного життя, йде вдосконалення споживання як матеріальних, так і нематеріальних благ [3].

Інноваційні процеси набувають все більшого соціального значення. Поряд з тим, що уже відзначений генерований інноваціями економічне зростання дозволяє підвищити рівень життя населення, інновації сприяють також вирішенню проблем зайнятості шляхом створення нових високооплачуваних робочих місць. Розвиток інноваційної діяльності дає поштовх до розвитку міжнародного наукового, технічного та економічного співробітництва. При сучасних масштабах НТП багато інноваційні проекти не під силу здійснити однієї, лажі найбільш розвиненій країні. Однак повноцінна інтеграція в світові інноваційні процеси неможлива без наявності у країні адекватної науково-технологічної бази, а також механізмів, які забезпечують сприйняття інновацій з-за кордону. Тож, важливо розширювати спектр розвитку науково-технологічної бази для того, щоб вийти на новий ринок. Особливо велике значення розвитку науково-інноваційного потенціалу для зміцнення обороноздатності країни [4].

Держава сприяє кооперації та взаємодії різних інститутів у здійсненні нововведень шляхом формування єдиного технологічного простору, що забезпечує сумісність інновацій. Згідно із законом України «Про інноваційну діяльність», головною метою державної інноваційної політики є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва й реалізації нових видів конкурентноздатної продукції [5].

Інноваційний менеджмент в соціально-політичному житті можна трактувати, як можливість зміни способу та методів управління для досягнення нових результатів. Насамперед, політична діяльність спрямована на зміни, але вже не на рівні організації чи підприємства, а на рівні держави. Зміни в політичному устрої, реформування та економічні зміни напряду впливають на суспільне життя, тож впровадження інновацій має бути обгрунтованим та відповідальним. Країна має бути конкурентною серед інших

країн, має виділятися та мати свою технологічну базу для впровадження інновацій. Важливо врахувати фактор готовності країни до інновацій та її реальні можливості до їх застосування. Інноваційний менеджмент полягає в тому, щоб використовувати нові методи та якісно керувати державою для досягнення нових цілей, виходу на новий рівень та як наслідок – стати конкурентоспроможними.

#### Список використаних джерел

1. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент. Навчальний посібник. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 400 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dSPACE.wunu.edu.ua/bitstream/>
2. Інноваційний менеджмент: зміст та функції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/>
3. Інноваційний менеджмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://subject.com.ua/economic/innovative/5.html>
4. Бондар О. В., Глебова А. О. Інноваційний менеджмент. Полтава : ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2012. 261 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/1920>
5. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>

---

**Шурда Д. О.**, здобувачка вищої освіти гр. ПУА-201  
Науковий керівник – **Косач І. А.**, д.е.н., професор  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*  
(м. Чернігів, Україна)

### ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

На даний момент підвищення ефективності прийняття рішень в органах публічної влади є досить актуальною темою. Від правильності вибору управлінця залежить розвиток установи, і взагалі розвиток всієї держави. Правильність прийняття рішень – це основна задача кожного керівника, незважаючи на сферу правління. Гарний менеджер має володіти усіма аспектами та навичками правління для прийняття правильного рішення, має оперативно та вчасно підлаштовуватися під складену ситуацію та швидко знаходити вихід. Рішення стосуються всіх чотирьох основних аспектів управління: планування, організацію, мотивацію і контроль. І на кожному аспекті керівна особа має виконати своєрідне завдання для покращення роботи організації. Під прийняттям управлінських рішень можна розуміти процес їх розробки та вибору. Управлінське рішення — результат вибору суб'єктом (органом) управління способу дій, спрямованих на розв'язання певної проблеми управління. Основна мета управлінського рішення — забезпечити координуючий вплив на об'єкт (систему) управління для досягнення цілей організації [1].

Формування стратегій підвищення прийняття управлінських рішень в органах публічної влади потрібне для вирішення проблем у сфері правління, а їх впровадження для поліпшення їх якості. Започаткування нових технологій формування управлінських рішень в органах публічної влади стосуються розробки нових напрямів діяльності і формування нових рішень для вирішення проблем та реорганізації структури управління для забезпечення ефективності нововведень.

Кожна установа має обрати свій підхід до підвищення якості управлінських рішень та розробки стратегій, оскільки кожна організація має свої особливості. Віднайшовши методи, потрібно реалізувати їх у життя для підвищення якості діяльності організації. Прийняття рішень є найважливішою функцією менеджменту, і її успішна реалізація забезпечить досягнення учасників цільової діяльності організації. Дослідження теоретичних і практичних аспектів прийняття управлінських рішень привело нас до висновку, що процеси прийняття рішень є складними і багатограними, вони повинні бути чітко розроблені та сформульовані для досягнення позитивних результатів.